



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

**“LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SU AFECTACIÓN POR LA  
APLICACIÓN DEL CAS”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR:**

Bacilio Aredo Oscar Dante

**ASESOR:**

Dr. Homero Jondec Briones

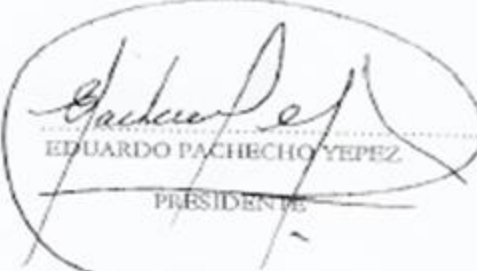
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Flexibilidad Laboral

**TRUJILLO - PERÚ**

**2018**

PÁGINA DEL JURADO



EDUARDO PACHECHO YEPEZ  
PRESIDENTE



CARLOS HORTA LINO  
SECRETARIO



HOMERO JONDEC BRIONES  
VOCAL

## **DEDICATORIA**

Quiero expresar estas líneas conmemorables a Dios que siempre me guía en la senda del bien, así como a mis variables en un primer término como son Fernando Bacilio y Leonor Aredo, por esa enorme fortaleza la cual me demuestran tenerme mucho cariño con su apoyo incondicional.

Como no hacer mención en estas líneas a mi familia por su amor, paciencia y apoyo que siempre puedo contar con ellos sin temor a rechazo alguno, siendo que en muchas oportunidades me demostraron cual era mi rol a cumplir conviviendo a su lado.

En última instancia quiero poner en vela a esa niña sentido de mi hipótesis por su apoyo, ternura y cariño porque a su lado las cosas fueron concretadas siendo fundada mi última pretensión de felicidad.

## **AGRADECIMIENTO**

Escribo estas líneas para agradecer en primer lugar a mi padre tanto como a Dios por darme las fuerzas necesarias de cumplir tan anhelado sueño de lograr forjar una carrera en la vida.

Del mismo modo hago mención a mis asesores, familiares y amigos como un soporte de estudio continuo del derecho.

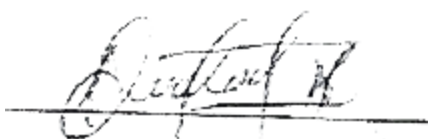
## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo, **OSCAR DANTE BACILIO AREDO**, con DNI N° 71772231 a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela Académico Profesional de Derecho, DECLARO bajo juramento que la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo DECLARO también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son auténticos y veraces, en toda su totalidad, siendo la tesis de mi autoría.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por la cual me someto a los dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, 04 de diciembre del 2018.



.....  
**OSCAR DANTE BACILIO AREDO**  
**DNI N° 71772231**

## **PRESENTACIÓN**

Estas líneas presentes que engalanan al estudio de toda una vida por el derecho, para hacer de conocimiento y presentar a mi proyecto de tesis en su sentido de interpretar a “Los Principios de Derecho de Trabajo y su afectación por el Contrato Administrativo de Servicios”.

Hoy estamos a 10 conmemorables años de creación del Decreto Supremo N° 1057 que trata sobre el Contrato Administrativo de Servicio, dicho régimen se implementó en nuestro país en el 2008, este mecanismo de contratación es utilizado en el sector público y fue creado con la finalidad de regular la problemática suscita por la proliferación de los servicios no personales.

En la presente investigación se va a determinar primordialmente cuales son los principios que vulnera y es afectado por el contrato administrativo de servicios que a la fecha se viene examinando la problemática del régimen cas en la actualidad.

## INDICE

DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
PRESENTACIÓN .....	VI
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
I. INTRODUCCIÓN .....	11
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	12
1.2. TRABAJOS PREVIOS .....	13
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.....	18
CAPITULO I .....	18
1.3.1. El Contrato Administrativo de servicios .....	18
CAPITULO II.....	25
1.3.2. Los Principios del derecho de trabajo. ....	25
1.3.3. Principios Afectados por la Aplicación del CAS. ....	25
CAPITULO III.....	30
1.3.4 Jurisprudencia respecto a los principios afectados por el CAS .....	30
1.4. Formulación del Problema .....	32
1.5. Justificación del estudio.....	32
1.6. Hipótesis .....	32
1.7. Objetivos .....	33
1.7.1. General.....	33
1.7.2 Específicos.....	33
II. MÉTODO.....	34
2.1 Diseño de Investigación.....	34
2.2 Variables, Operacionalización .....	34
2.3 Población y muestra .....	36
III. RESULTADOS .....	38
IV. DISCUSIÓN.....	50
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES.....	52
VII. PROPUESTA .....	52

REFERENCIAS .....	53
ANEXOS.....	54
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	56



## **RESUMEN**

La presente investigación tiene como propósito, determinar **la afectación de los principios del derecho de trabajo por la aplicación del contrato administrativo de servicios**, para ello, basándose en las teorías del derecho laboral.

La metodología empleada corresponde a una investigación descriptiva, no experimental, la técnica utilizada corresponde a entrevista, mediante un cuestionario estructurado con seis preguntas, y se aplicó a tres expertos en materia laboral.

Con ello se logró determinar que los principios afectados por el contrato administrativo de servicios son, el principio protector, de primacía de la realidad, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, principio de continuidad y el principio de igualdad, así se sometió a dicha investigación desarrollada en el marco de lograr determinar aquellos principios laborales afectados de la institución jurídica en estudio, siendo un análisis bajo la óptica descriptiva, con lo cual se llega a identificar cada uno de los principios afectados las cuales establece una vulneración jurídica dicta en los principios y derechos laborales que produce el contrato administrativo de servicios.

### **Palabras Claves:**

Derecho del trabajo, principios laborales, contrato administrativo de Servicios.

## **ABSTRACT**

The purpose of this investigation is to determine the effect of the principles of labor law by the application of the administrative contract for services, for this, based on the theories of labor law.

The methodology used corresponds to a descriptive research, not experimental, the technique used corresponds to interview, through a structured questionnaire with six questions, and applied to three experts in labor matters.

With this it was possible to determine that the principles affected by the administrative contract of services are, the protective principle, of primacy of reality, the principle of inalienability of labor rights, principle of continuity and the principle of equality, thus submitted to This research is carried out within the framework of determining those affected labor principles of the legal institution under study, being an analysis from a descriptive perspective, with which it is possible to identify each of the affected principles which establish a legal violation dictates in the principles and labor rights produced by the administrative contract for services

### **Keywords:**

Labor law, labor principles, administrative contract Services.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación, busca primordialmente determinar los principios del derecho del trabajo y su afectación por la aplicación del Contrato administrativo de servicios.

El propósito del estudio consiste en determinar la afectación de los principios del derecho de trabajo por la aplicación del contrato administrativo de servicios, para ello se tiene que identificar un adecuado marco teórico, basado en principios, teorías y jurisprudencia respecto a la hipótesis presentada.

En tal sentido, la revisión bibliográfica permitirá comprender la aplicación del caso y analizar si procede la afectación de los principios del derecho de trabajo, que se encuentra en la doctrina, de modo tal, que sean aplicados los conocimientos jurídicos, para brindar una solución al problema encontrado.

Es preciso entonces comprender la creación de esta nueva modalidad de contratación y de encubrimiento respecto relación de trabajo, es por ello que la importancia del principio de la primacía de la realidad marca el camino para la defensa de los derechos laborales, entre otros derechos laborales que no están siendo reconocidos en los decretos legislativos que regula el régimen de contratos administrativos de servicios, a pesar de estar consagrados en la Constitución Política del Perú, así como en nuestros Convenios y Tratados Internacionales que resguardan su adecuada protección por los derechos del trabajador.

## **1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA**

En la presente investigación, vamos a referirnos a la problemática respecto a los trabajadores contratados como SNPs (Servicios No Personales), en donde eran señalados como trabajadores “Sin Ningún Privilegio”, referido a las siglas SNP inicialmente, y luego a través del CAS (Contratos Administrativos de Servicios) pasando posteriormente a ser conocidos como trabajadores “CAStigados” dentro de sus centros de trabajo.

Es importante resaltar el tratamiento de diversas cuestiones que se viene desarrollando sobre los Contratos Administrativos de servicios (CAS), que fue creado mediante el Decreto Legislativo N° 1057 y, sobre el cual el Tribunal Constitucional determinó su constitucionalidad, inclinando la balanza a favor de la parte más fuerte en la relación laboral, siendo para el empleador como para el Estado. A lo largo de estos años, se han elaborado investigaciones que ha pretendido señalar las graves desigualdades entre un régimen y otro, luego de haber sido adecuado al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, muchos de ellos, han sido impunemente despedidos sin ser sujeto de derecho de ningún reclamo posterior, vulnerando gravemente los principios del derecho al trabajo, más aun, generando una inestabilidad laboral profunda de los trabajadores en distintas entidad, quienes tienen como vínculo laboral, el endeble Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

Por tales motivos es que surgen nuevas interrogantes, ¿Será cierto que no les corresponden derechos?, ¿No son trabajadores?, ¿No tienen beneficios?, ¿El Principio de Primacía de la Realidad no es acaso de obligatorio cumplimiento?, ¿se encuentra éste ratificado en los Convenios Internacionales de Trabajo? El Decreto Supremo. 003-97-TR, que regula los derechos de los trabajadores de la actividad privada (modalidad bajo la cual también contrata el Estado), en su artículo 3, señala que en toda prestación de servicios remunerada y subordinada, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por el cual le corresponden al trabajador todos los beneficios de ley, como derecho a un

mes de vacaciones pagadas al año, el pago de la compensación por tiempo de servicio, dos sueldos por gratificaciones al año, entre otros.

Ante lo señalado, al ver la coexistencia de trabajadores realizando las mismas labores y sujetos a los mismos requerimientos de trabajo, horarios, solo que, sin los mismos beneficios, surge la necesidad de realizar una investigación que identifique los principios del trabajo, así como la aplicación de régimen cas, especificando de esa forma que derechos son atribuibles para el trabajador.

Uno de los principios de derecho laboral, es el principio de primacía de la realidad, el cual, como su nombre lo dice, otorga certeza a lo que existe realmente a pesar de la existencia de intentos de simulación como contratos de locación de servicios y recibos por honorarios girados por los mismos trabajadores, para ello se valoran todos los indicios posibles que logren demostrar los principales elementos del contrato de trabajo; prestación personal, contraprestación (remuneración) y la subordinación, por otro lado primordialmente se deberán establecer los principios que son afectados por la aplicación del contrato administrativo de servicio, tales como el principio de la primacía de la realidad, principio protector, principio de irrenunciabilidad de derechos, principio de continuidad y el principio de igualdad, tal es así que el Tribunal Constitucional en el expediente N° 01154-2011 ha señalado expresamente “Atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la constitución, resulta relevante destacar en todo sentido la continuidad de los derechos laborales de los trabajadores, es por ello que en tal sentido se determinaran los principios del derecho de trabajo que fueron afectados por la aplicación del contrato administrativos de servicios.

## **1.2. TRABAJOS PREVIOS**

De modo que se sujetan principalmente a los antecedentes y a manera de recuento rápido tendríamos que recordar que el régimen Contrato Administrativo de Servicios tiene un origen suscitado por causas legislativas y políticas, dicho de otra manera, se origina por una coyuntura legislativa que se produjo a consecuencia de la aplicación de un motivo político.

En el siglo pasado las leyes anuales de presupuesto del sector público prohibieron

expresamente a las diversas entidades la realización de nombramientos de personal o celebración de nuevos contratos de servicios personales. La consecuencia de estas prohibiciones fue la proliferación en el sector público de las contrataciones de personal bajo la modalidad de locación de servicios o de servicios no personales.

Este régimen, si bien incluyó el reconocimiento de algunos derechos laborales a quienes hasta entonces no los tenían, no llegó a significar el término del trato perjudicial, por el contrario, se mantuvo la vulneración de los principios-derechos de igualdad y dignidad, por las razones que se expondrán.

Esta situación, generalizada a partir de las décadas del noventa, trajo consigo que a diciembre del año 2007 se tuviera a 150,884 trabajadores contratados bajo la modalidad de servicios no personales, representando así un grave problema social debido a que como es sabido estos trabajadores no contaban con ningún tipo de derechos o beneficios laborales, dada su pretendida naturaleza civil. En este marco, el mes de junio de 2008 y durante el proceso de adecuación de la normativa interna para la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos, se emitió el Decreto Legislativo N° 1057, creándose así el denominado Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

Nadia Palomino. H. (2016), en su tesis titulada “CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS QUE SE DERIVAN DE LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL CAS AL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO”, tuvo como objetivo principal. Determinar la situación jurídica del personal contratado por locación de servicios de la Municipalidad Provincial de Trujillo durante el primer año en vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento denominado Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, sus conclusiones fueron:

- a) Los efectos jurídicos que produjeron la aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, son considerables, debido a que se constituyó un reconocimiento parcial de derechos laborales a favor de

ellos, sin embargo, estos resultaron insuficientes

- b) En cuanto al reconocimiento parcial de derechos laborales, señalado en el párrafo precedente, los trabajadores de la Municipalidad, durante el primer año de entrada en vigor del Decreto Legislativo 1057, gozaron de derecho a un seguro de salud (Essalud), a una jornada máxima laboral (48 horas) así como al reconocimiento de la prestación personal del servicio que desarrollaban dentro de la Administración Pública.
- c) La Municipalidad Provincial de Trujillo, cambió el marco normativo bajo el que contrataba al personal de la entidad, a través de la aplicación del Régimen CAS, coexistiendo así un régimen nuevo y especial a la par con los regímenes laborales que se utilizaban. (Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo 728 y Locación de Servicios – Código Civil)

Según Fernando Ruiz P. (2016), en su tesis titulada “LA “DESNATURALIZACION DEL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS SUJETO A PLAZO EN UN CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD EN LA LEGISLACION PERUANA. ANALISIS A LA LUZ DE UNA INTERPRETACION FINALISTA DEL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD.”, tuvo como objetivo principal. Determinar si el contrato de locación de servicios en un contrato de trabajo modal a partir de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad recoge como propósitos inmediato y mediato el reconocimiento de la verdadera relación laboral y la tutela de la dignidad del trabajador, sus conclusiones fueron:

- a) Tomando en cuenta que el principio de primacía de la realidad tiene por función ser un mecanismo de preservación del orden público laboral y por fundamento principal a la dignidad humana, concluimos que dicho principio tiene una finalidad inmediata que es el reconocimiento de la verdadera relación laboral –en el caso del fraude a la ley, mediante la aplicación de la norma eludida, y en el caso de la simulación relativa, mediante el reconocimiento de la relación laboral.
- b) Respecto del cumplimiento de la finalidad inmediata de la primacía de la realidad, luego del estudio de las semejanzas y diferencias entre los

elementos esenciales, naturales y accidentales del contrato de locación de servicios y del contrato de trabajo modal, surgen las objeciones que versan sobre el requisito de la formalidad de los contratos modales y la causa objetiva de contratación.

- c) Por otro lado, respecto de la finalidad mediata, recordando que el principal fundamento de la primacía de la realidad es la dignidad humana, concluimos que éste principio no hace sino tutelar la dignidad del trabajador a través de los rasgos ontológicos de la racionalidad, comunicabilidad, socialidad y juridicidad, de lo cual resultan las relaciones de género-especie, causa-efecto, instrumental y de necesidad entre el principio protector y el de primacía de la realidad.

Según Fernando Vargas. C. (2015), en su tesis titulada “CONTRATACION DE OBREROS EN REGIMENES LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DE HUANTA.”, tuvo como objetivo principal. Determinar qué factores influyen para la contratación en diversos regímenes laborales al personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huanta, sus conclusiones

Fueron:

- a) En la Municipalidad Provincial de Huanta existen gran número de obreros que según las labores que realizan están ubicadas en las áreas de Limpieza Pública, Serenazgo, Conductores de vehículos, Guardianes, Policías Municipales, Jardineros y Matarifes

(Obreros del Camal Municipal). Los servicios públicos de Limpieza Publica (32,6%) y Serenazgo (14, 1 %) aglomeran una mayor cantidad de obreros, seguido de los conductores (13%), guardianes (12%), policías municipales (10,9%), jardineros (9,8%) y trabajadores del Camal Municipal (7,6%).

- b) La modalidad de contrata del personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huanta tiene un 31,5% sujeto a contrato con plazo indeterminado (dentro de ello están todos los obreros contratados bajo el régimen de la actividad privada previsto por el Decreto Legislativo N°



728 y el 68,5% están sujetos a contrato a plazo fijo lo que hace que su situación sea inestable.

- c) En cuanto a las capacitaciones en materia de personal de la Municipalidad Provincial de Huanta los empleados y funcionarios indican lo siguiente; el 81,6% indica que la 102 entidad municipal no capacita a su personal, el 71,1% indica que carecen del Plan Anual de Capacitaciones.

Según Daniel Peña. N. (2014). En su tesis titulada “El Contrato Administrativo de Prestación de Servicios (CAPS) visto desde los escenarios jurisprudenciales de la Corte Constitucional Una interpretación Ficta de la Administración Pública, tuvo como objetivo principal. Determinar la posible que la Administración Pública desde el Derecho Laboral realice una interpretación ficta del CAPS, sus conclusiones Fueron:

- a) Se podrá encontrar que inicialmente desde el punto de vista el Régimen Legal aplicado al Contrato Administrativo de Prestación de Servicios (CAPS), durante la última década este ha sido regido por cuatro (4) reformas legislativas especiales
- b) En igual forma, tampoco se quieren dejar de lado algunas reflexiones finales acerca de este tema, como, por ejemplo: el hecho de que hay que tener en cuenta que, la necesidad y satisfacción del servicio público por parte del Estado, más el Programa de Renovación de la Administración Pública
- c) Es más, al analizar el Régimen Jurídico Administrativo contractual de los CAPS, se concluye, que es este mismo régimen el que faculta a la Administración Pública de manera exponencial y equivocada la proliferación de los mismos; luego entonces, no es un actuar ilegal; sino por el contrario, este actuar es abusivo pero esta soportado en el ordenamiento legal y constitucional con las respectivas consecuencias indemnizatorias futuras en contra del erario público.

### 1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

#### CAPITULO I

##### 1.3.1. El Contrato Administrativo de servicios

- **Definición legal.**

El contrato administrativo de servicios es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Se rige por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento. No está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 -Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público-, ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial.

- **Base legal**

El 28 de junio del 2008 entro en vigencia el Decreto Legislativo N° 1057, denominado “Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios”, con fecha 24 de noviembre del 2008 se publica el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que reglamenta el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios

- **El Procedimiento de Contratación administrativo de servicios.**

Para suscribir un contrato administrativo de servicios las entidades públicas deben observar un procedimiento que incluye las siguientes etapas:

- a) **Preparatoria:**

Comprende el requerimiento del órgano o unidad orgánica usuaria, que incluye la descripción del servicio a realizar y los requisitos mínimos y las competencias que debe reunir el postulante, así como la descripción de las etapas del

procedimiento, la justificación de la necesidad de contratación y la disponibilidad presupuestaria determinada por la oficina de presupuesto o la que haga sus veces de la entidad. No son exigibles los requisitos derivados de procedimientos anteriores a la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y de su reglamento.

**b) Convocatoria:**

Comprende la publicación de la convocatoria en el portal institucional en Internet y en un lugar visible de acceso público del local o de la sede central de la entidad convocante, sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información. La publicación de la convocatoria debe hacerse y mantenerse publicada desde, cuando menos, cinco días hábiles previos al inicio de la etapa de selección.

**c) Selección:**

Comprende la evaluación objetiva del postulante relacionado con las necesidades del servicio. Debe incluir la evaluación curricular y, a criterio de la entidad convocante, la evaluación escrita y entrevista, entre otras que se estimen necesarias según las características del servicio materia de la convocatoria. En todo caso la evaluación se debe realizar tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio y garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades. El resultado de la evaluación se publica a través de los mismos medios utilizados para publicar la convocatoria, en forma de lista por orden de mérito, que debe contener los nombres de los postulantes y los puntajes obtenidos por cada uno de ellos.

**d) Suscripción y registro del contrato:**

Comprende la suscripción del contrato dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de los resultados. Si vencido el plazo el

seleccionado no suscribe el contrato por causas objetivas imputables a él, se debe declarar seleccionada a la persona que ocupa el orden de mérito inmediatamente siguiente, para que proceda a la suscripción del respectivo contrato dentro del mismo plazo, contado a partir de la respectiva notificación. De no suscribirse el contrato por las mismas consideraciones anteriores, la entidad convocante puede declarar seleccionada a la persona que ocupa el orden de mérito inmediatamente siguiente o declarar desierto el proceso.

- Impedimentos para contratar y prohibición de doble percepción son los siguientes:
  - No pueden celebrar contratos administrativos de servicios las personas con inhabilitación administrativa o judicial para contratar con el Estado.
  - Están impedidos de ser contratados bajo el régimen de contratación administrativa de servicios quienes tienen impedimento para ser postores o contratistas, expresamente previsto por las disposiciones legales y reglamentarias sobre la materia.

Están impedidas de percibir ingresos por contrato administrativo de servicios aquellas personas que perciben otros ingresos del Estado, salvo que, en este último caso, dejen de percibir esos ingresos durante el período de contratación administrativa de servicios. La prohibición no alcanza, cuando la contraprestación que se percibe proviene de la actividad docente o por ser miembros únicamente de un órgano colegiado.

- **Ámbito de aplicación**

El ámbito de aplicación de la norma como el propio Decreto

Legislativo N° 1057 establece abarcar a las entidades de la administración pública que cuenten con personas que presente dicho servicio de carácter no autónomo mediante alguna modalidad contractual no laboral, con excepción de las empresas del estado, la norma se aplica a todas las entidades públicas entendiendo por ellas al:

- Poder Ejecutivo; Ministros, organismos públicos, programas, proyectos, comisiones de acuerdo a lo establecido por la ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Congreso de la Republica.
- Poder Judicial
- Organismos Constitucionalmente Autónomos.
- Gobiernos Regionales y Locales
- Las universidades públicas y a las demás entidades públicas cuyas actividades se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.

No aplica a las empresas del Estado, se encuentren o no bajo el ámbito de FONAFE.

#### - **Beneficios del CAS**

El Régimen que regula el CAS de personas establece un nivel de ordenamiento y reconocimiento de derechos, los mismos que se detallan a continuación y que requieren de ciertas precisiones a efectos de garantizar su pleno ejercicio;

- a) Un máximo de cuarenta y ocho horas de prestación de servicios a la semana, con ello el estado regula la jornada semana, así la entidad, en ningún caso podrá suscribir contratos o exigir más horas que señaladas en la norma, pudiendo contratar por lo menos horas a la semana, de considerarlo conveniente.

Para el cumplimiento de la presente disposición se hace necesario llevar un registro del ingreso y salida de dicho personal, con el objeto de adoptar las medidas respectivas. La prestación de servicios en sobre tiempo, se compensa con descanso físico sustitutorio.

- b) Descanso semanal pagado de veinticuatro horas continuas, es otro de los beneficios del trabajador bajo la presente modalidad contractual, mediante este beneficio se pretende garantizar que el contrato tenga al menos un día a la semana de descanso. La oportunidad del descanso será determinado por la entidad de acuerdo a sus propias necesidades.
- c) Descanso físico pagado de quince días calendarios continuo por cada año de servicio, el descanso físico es el beneficio con el que goza el contratado para no prestar servicios por un periodo ininterrumpido de 15 días calendario al año, mediante el derecho de recibir el integro de la contraprestación.

Dicho beneficio se adquiere al cumplir un año de prestación de servicio en la entidad, contados a partir del día siguiente de suscrito el CAS. La renovación o prorroga no interrumpe el tiempo de servicios acumulados.

- d) Afiliación. como afiliado regular al régimen contributivo de la seguridad social en salud.
- e) Afiliación a un régimen de pensiones, la filiación a un régimen de pensiones es opcional para quienes ya vienen prestando servicios a favor del estado y sus contratos cuando la entidad decida renovarlos o prorrogarlos, se sustituyan por un CAS. Es obligatorio para las personas que sean contratados bajo este régimen a partir de su entrada en vigencia. A estos efectos, la persona debe elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones.

#### - **Suspensión y Extinción del Cas.**

- **Suspensión del Contrato con Contraprestación.**

Los supuestos regulados en el régimen contributivo de ESSALUD y conforme a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

- a) Por ejercicio del derecho al descanso pre y post natal de noventa (90) días. Estos casos se regulan de acuerdo a las disposiciones

legales y reglamentarias de ESSALUD.

b) Por causa fortuita o de fuerza mayor, debidamente comprobada.

- **Suspensión del contrato sin contraprestación**

La suspensión sin contraprestación procede en el supuesto de permisos personales en forma excepcional, por causas debidamente justificadas.

- **Extinción del Cas**

La extinción del CAS importa, por un lado, el cese de la obligación de la entidad estatal contratante de seguir abonando los honorarios profesionales y, por otro, el cese de la obligación del contratado de seguir prestando sus servicios. En esto se da la ruptura definitiva del vínculo obligacional entre las partes contratantes; dando lugar, como paso ulterior, a la liquidación del CAS que implica la cancelación de los adeudos derivados del contrato que tuvieron las partes; la devolución de las herramientas, equipos, materiales, insumos y otros recursos entregados para el cumplimiento de la prestación del servicio; la expedición de la documentación y/o certificados de pagos y retenciones tributarias y de la seguridad social al contratado; y otros pertinentes al caso. El numeral 13.1 del artículo 13 señala que se extingue el régimen CAS por los siguientes supuestos:

- a) Fallecimiento del contratado
- b) Extinción de la entidad contratante.
- c) Decisión unilateral del contratado. En este caso, el contratado debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad por propia iniciativa o a pedido del contratado.
- d) Mutuo acuerdo entre el contratado y la entidad contratante.
- e) Invalidez absoluta permanente sobreviniente del contratado.
- f) Decisión unilateral de la entidad contratante, sustentada en el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del

contrato o en la deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

- g) Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.
- h) Vencimiento del plazo del contrato.

Es menester indicar que el contrato administrativo de servicios es de naturaleza temporal, no admitiendo una duración mayor al año fiscal, de modo que cualquier prórroga o renovación no podrá superar el referido plazo de vigencia.

- **Criterio Respecto al Contrato administrativo de Servicios.**

#### **11 Pleno Jurisdiccional (2014)**

El II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional (2014) acordó por unanimidad que:

“Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contrato administrativo de servicios, pero continúa prestando los mismo sin suscribir nuevo contrato CAS, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos; sin embargo, esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato Cas suscrito y se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según sea el caso, una de naturaleza indeterminada.

De lo expuesto, se concluye que de no gestionarse la renovación del contrato CAS oportunamente, ocasionaría que el mismo se torne de naturaleza indeterminada, castigando de alguna manera la negligencia cometida por la entidad.

#### **IV Pleno Jurisdiccional (2016)**

El IV Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y Provisional (2016) acordó por unanimidad que:

“Si el trabajador ha iniciado sus labores al servicio del estado, mediante un contrato administrativo de servicios, y luego de su vencimiento continúa laborando, se produce una prórroga automática de dicho contrato, en sus mismos términos y por el mismo plazo.”



El artículo 5.2 del D.S. N° 065-2011-PCM, establece que en caso el trabajador contratado bajo el régimen CAS, continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato prorrogado.

## **CAPITULO II.**

### **1.3.2. Los Principios del derecho de trabajo.**

Según Pla Rodríguez (1978) “Señala que los principios del derecho de trabajo son líneas directrices que informan a las normas e inspiran soluciones y sirven en diversas fases de la vida normativa. (p.9)

Según Alongo García (1960) Define al Principio del derecho de trabajo “Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho. p 247.

En ese sentido, el principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla, y cumple esa misión respecto de un número indeterminado de normas.

### **1.3.3. Principios Afectados por la Aplicación del CAS.**

#### **a) El Principio Protector:**

Una aspiración por la vida el hombre en la sociedad, todas las personas somos iguales, pero la realidad ha demostrado que las desigualdades económicas pueden antentarse contra esa consideración, por lo cual dentro del ámbito laboral, el estado está facultado para la aplicación de normas que compensan, las condiciones de desigualdades que lesionan los derechos del trabajador es por ello

que se inclina la balanza a favor de la parte más débil en la relación laboral siendo el caso a favor del trabajador.

Según Plá Rodríguez (1998) determina: El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho de trabajo, ya que esté, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes como lo es el trabajador. (pag.61).

Se han utilizado diversas denominaciones más o menos próximas, pero distintas. A las naturales preferencias de los autores que se inclinan, por razones diferentes, hacia diversas formas de llamarlo, se agrega en el presente caso una dificultad más conceptual, no todos los tratadistas han distinguido con claridad entre el principio general u las varias formas de aplicarlo, en base a este principio contiene, a su vez tres modalidades:

- **La Regla In Dubio Pro Operario.**

Para las relaciones laborales debe predominarse la interpretación que favorezca al trabajador cuando la duda sea insalvable en el sentido de una norma.

Respecto de la duda insalvable García (2010) explica que: “A nuestro criterio será duda insalvable aquella que persista de manera obstinada a pesar de haberse agotado previamente todos los mecanismos de interpretación normativa admitidos por el derecho de la hermenéutica.”

- **La Regla de la Norma más Favorable.**

Cuando se produce la existencia de distintas normas que son aplicables a una misma situación laboral, se deberá poner en uso la que concede mayores beneficios o derechos al trabajador. Sin embargo, hay que dejar en claro que puede tratarse de normas del

mismo rango y ámbito; normas de rango semejante, pero de ámbitos distintos y normas de distinto rango tanto como de distinto ámbito. En cualquiera de los casos planteados, lo que deberá hacerse es aplicar la norma que más beneficios representa para el trabajador.

- **La Regla de la condición más beneficiosa.**

Para Pla Rodríguez (1998) “La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada que ella debe ser interpretada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar.” Se produce cuando surgen nuevas normas que alteran condiciones laborales, de tal forma que al momento de aplicarse se hará sin causar menoscabo del derecho del trabajador que existían anteriormente pues la norma no se piensa con la finalidad de recortar derechos de los trabajadores.

**b) La Primacía de la Realidad:**

Este principio opera cuando se produce una discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en los documentos, en todo tipo de formalidades. En tal caso, se prefiere lo que sucedió en la realidad siempre. Así, existen diversas formas que pueden presentarse.

Según Pla Rodríguez (1998) señala “El principio de la primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencias a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

En cambio, en la práctica jurisprudencial es frecuente utilizar la expresión contrato realidad, en el segundo sentido, es decir, aquel en que nosotros hemos concretado la enunciación de este principio. Esto significa que en material laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o

menos solemne o expresa o lo que luzca en documentos formularios, instrumentos de control.

### **c) El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales**

Consiste en tutelar al trabajador para que no se haga disposición de sus derechos laborales básicos y fundamentales por la circunstancia de ser la parte más débil dentro de una relación laboral, de allí que manda sancionar con la máxima pena: la nulidad, a todos los actos del trabajador que signifiquen renuncia de sus derechos laborales. Además, la propia constitución política del Perú consagra esta disposición en el inciso 2 del artículo 23.

La doctrina ha propuesto distintos fundamentos del principio de irrenunciabilidad de derechos, sin embargo, no comparte que por los caminos distintos o acaso con simple terminología diferente, se llegara a la expresión de la misma idea, ilustrándolo en diferentes aspectos, por el contrario, según el fundamento que se adopte para justificar la existencia del principio de la irrenunciabilidad de derechos, serán distintos los requisitos para determinar la validez de una renuncia.

Según. Ramos Quintana (2015) señala que el instrumento del derecho de trabajo se desnaturaliza, ya que su posible derogación en el ámbito individual de la relación de trabajador conduce, lisa y llanamente, a la desarticulación del sistema de derechos y garantías que solo este sector del ordenamiento jurídico puede proporcionar a quien trabajo por cuenta de otro en beneficios de este. (pag.59)

Para Pasco Cosmopolis, (2017) afirma el principio de irrenunciabilidad de derechos no deriva del principio protector, el cual justamente apunta a proteger una de las partes para lograr, mediante esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real de las partes. (pág. 69).

#### **d) El principio de continuidad**

Es un esquema distinto en el cual el empleador y el trabajador ponen fin a la relación laboral, solamente cuando se produzcan circunstancias que hagan imposible o incompatible la relación entre las partes. La relación laboral continúa en tanto el trabajador no manifieste en la forma prevista por la ley o voluntad de extinguir en contrato de trabajador, así como el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral, a no ser por una causa establecida por ley.

En tanto los principios básicos de la dogmática del derecho del trabajo es por tanto la estabilidad, la disciplina responde a la intención de crear por tanto una nueva forma de convivencia basada en la estabilidad, por lo que la idea de un régimen de condiciones estables de vida impera en la mayoría de las normas de dicha disciplina.

Para Eduardo Álvarez expresa: “Si partimos de la realidad de admitir la existencia de un derecho en la medida de su efectividad, advertiremos que la tutela a la permanencia en el empleo aparece como una de las máximas concreciones del principio protector porque dio origen a la autotutela de los trabajos, partiendo la acabada vigencia de sus derechos subjetivos y actuó como real compensación de desigualdades.

#### **e) El principio de igualdad**

Es de importancia incluir el principio de igualdad o el de no discriminación en el elenco propuesto, no fue por olvido o por inadvertencia, fue porque realmente en este material uno se debe mover con el mayor grado de certeza y convicción posible.

El principio de igualdad tiene algunos elementos que conducen a considerarlo principio, por su fundamento constitucional, doctrinario e internacional, que se vincula con la propia dignidad del ser humano, por otro lado, por su capacidad fundamental, sus condiciones de fuente

generadora de ideas y consecuencias, la amplitud y riqueza de sus aplicaciones y la indeterminación de sus límites.

El principio debe ser algo que nadie discuta en su realidad ni en su significado fundamental

### **CAPITULO III**

#### **1.3.4 Jurisprudencia respecto a los principios afectados por el CAS**

##### **Casación Laboral N° 38 – 2012 La Libertad.**

##### **Materia del Recurso;**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la Municipalidad Distrital de Casa Grande, de fecha dieciséis de diciembre de dos mil once, contra la Sentencia de vista de fecha veintiocho de noviembre, que revocando la Sentencia apelada de fecha treinta y uno de mayo de dos mil once, declara fundada la demanda de reposición, ordenando que la demandada reincorpore al demandante en su puesto de trabajo u otro análogo.

##### **Considerando:**

**Primero.** - En el presente caso, el demandante ha laborado bajo dos modalidades contractuales y en dos periodos diferenciados, el primero, desde el primero de noviembre de dos mil siete hasta el quince de diciembre de dos mil ocho, suscribiendo sendos contratos de locación de servicios y el segundo periodo que va desde el dos de marzo de dos mil nueve al treinta de diciembre de dos mil diez, bajo contratos administrativos de servicios.

**Sexto.-** La conclusión que antecede no resulta contraria ni desnaturaliza el propio texto de la Sentencia constitucional antes aludida, en principio porque en el ámbito del derecho del trabajo, los jueces laborales están en el deber de resolver los conflictos sometidos a su jurisdicción, a la luz de los principios y valores laborales constitucionalizados, entre los que se anotan: el **principio protector** regulado en el artículo 23, el **de irrenunciabilidad de derechos**, prevista en el artículo 26

inciso 2, **principio de continuidad**, prescrito en el artículo 27, y de manera implica el **principio de primacía de la realidad**, reconocida como tal en la norma constitucional conforme lo anotado por el propio Tribunal Constitucional en las Sentencia recaídas en los expedientes N° 1869-2004-AA/TC, por citar algunos, y algunos y que forman parte de lo que se denomina constitución laboral. En segundo término, porque existe una prohibición expresa de novar una relación laboral a tiempo indeterminado – en caso este fehacientemente acreditada – por otra que otorgue derechos menores a los reconocidos por la primera, conforme se desprende del artículo 78 del texto único ordenado del decreto legislativo N° 728 aprobado por el decreto supremo N° 003-97-TR, y que plasma además lo que se conoce en doctrina como principio protector, definido como aquel “criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes, el trabajador.

#### **Decisión:**

Por estos fundamentos declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la Municipalidad Distrital de Casa Grande, en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de vista, en los seguidos por don **Luis Tello Pablo** contra la **Municipalidad Distrital de Casa Grande** sobre **Reposición**, Mandaron, publicar la presente resolución en el diario oficial “EL Peruano conforme” al artículo 41 de la ley N° 29497.

#### **1.4. Formulación del Problema**

¿Qué Principios del Derecho del Trabajo afecta la aplicación del CAS?

#### **1.5. Justificación del estudio**

La presente investigación se justifica por las siguientes razones que amerita la ejecución del mismo:

Es conveniente porque se va a conseguir la determinar en los principios laborales que afecta la aplicación de los contratos administrativos de servicios.

El estudio tiene relevancia social, ya que a la determinación de los principios del derecho de trabajo que afecta la aplicación del contrato administrativo de servicios, se brindará un mejor trato laboral a los trabajadores que son la parte más vulnerable.

Tiene Implicancias prácticas, puesto que la investigación contribuirá especificar los principios del derecho de trabajo que fueron afectados por la aplicación del cas, basándose en las sentencias ya determinadas en materia laboral.

Por último, como utilidad metodológica, ya que servirá como información relevante para nuevas investigaciones universitarias, propuestas de mejora en materia laboral, además como diagnóstico para comprender problemas en la jurisprudencia del derecho laboral.

#### **1.6. Hipótesis**

Los principios del derecho del trabajo que afecta la aplicación del CAS son el principio protector, de primacía de la realidad, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, principio de continuidad y el principio de igualdad.



## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. General**

- Determinar los principios del Derecho de Trabajo que afecta la aplicación del Contrato Administrativo de Servicios.

### **1.7.2 Específicos**

- Identificar los principios del derecho de trabajo que afecta la aplicación del contrato administrativo de servicio
- Analizar los principios del derecho de trabajo que afecta la aplicación del contrato administrativo de servicios.
- Realizar entrevistas a tres especialistas respecto a la problemática de los principios del derecho de trabajo que afecta la aplicación del contrato administrativo de servicios.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Diseño de Investigación**

Investigación. Descriptiva

### **2.2 Variables, Operacionalización**

- Los principios del derecho de trabajo.
- La aplicación del Contrato Administrativo de Servicio.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Aplicación del Cas	Los empleadores, en dirección de esa fuerza directriz que ejerce sobre sus dependientes, hicieron suscribir los contratos administrativos de servicios, sobre la relación laboral, en flagrante violación de derechos laborales, (Bacilio, 2018)	Es la determinación de aplicación de contratos CAS según sentencias encontradas (dimensiones) su búsqueda, selección, evaluación y relación; encargada de materia laboral. Se medirá mediante los indicadores: número de sentencias, sobre la aplicación del cas, etc. La forma en que se va a medir la variable de estudio es mediante la técnica de entrevista con el instrumento de Guía.	Sentencias	Número de sentencias desarrollada sobre la aplicación del Cas.	Razón
				Índice de rechazo sobre la aplicación del Cas.	
Los Principios del derecho de Trabajo	Los Principios Generales del Derecho del Trabajo, plasmados generalmente en las normas sobre la materia, son la concreción de valores universales de seguridad, justicia, igualdad, que responden a la esencia del sistema normativo, que lo orientan y ayudan a su interpretación, alumbrando los casos dudosos o de vacío legal, constituyéndose así en fuentes del Derecho en general, aunque esta rama, especial por el objeto, digno de protección, como es el trabajo humano, posee también principios específicos e inmutables para salvaguardar la dignidad del trabajador, y la seguridad jurídica. (Pla – 1998)	Es la aplicación adecuada de los principios del derecho de trabajo que se determinada en las sentencias (Principios), información sobre la aplicación de los principios, capacidad de análisis, y confiabilidad; mediante los indicadores de eficiencia y aplicación, etc. Se medirá mediante la técnica de entrevista con el instrumento de Guía.	Principios	Cuantos principios fueron afectados por la aplicación del Cas.	Razón
				Numero de aceptación sobre la aplicación del Cas.	

## **2.3 Población y muestra**

### **Población**

- **Principios:** Principio protector, de Primacía de la realidad, el Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, Principio de continuidad y el Principio de igualdad.

### **Muestra**

- Principios afectados: Principio protector, de la primacía de la realidad, principio de irrenunciabilidad de derechos, principio de continuidad y principio de igualdad.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas**

- Entrevista a tres especialistas que se pronuncien sobre la aplicación del contrato administrativo de servicios.

### **Instrumentos**

- Guías (Ficha de entrevista), por lo menos tres especialistas que se pronunciaron sobre la aplicación del contrato administrativo de servicios en materia laboral.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

- VALIDACIÓN

Para validar el instrumento de medición se realizará a través de Juicio de expertos, se consultará a especialistas en materia laboral respecto al tema, un metodólogo y dos especialistas, quienes calificarán el instrumento y darán el visto bueno para su aplicación.

- **CONFIABILIDAD**

Para evaluar los resultados se realizará una prueba piloto que serán sometidos a evaluaciones de confiabilidad estadística como:

**Alfa de Cron Bach**, que es un coeficiente de correlación al cuadrado que, a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las sentencias promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se parecen. Su interpretación es que, cuando más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la confiabilidad, considerando una confiabilidad respetable a partir de 0.7.

## **2.6 Aspectos éticos**

- Integridad
- Propiedad Intelectual
- Confidencialidad.

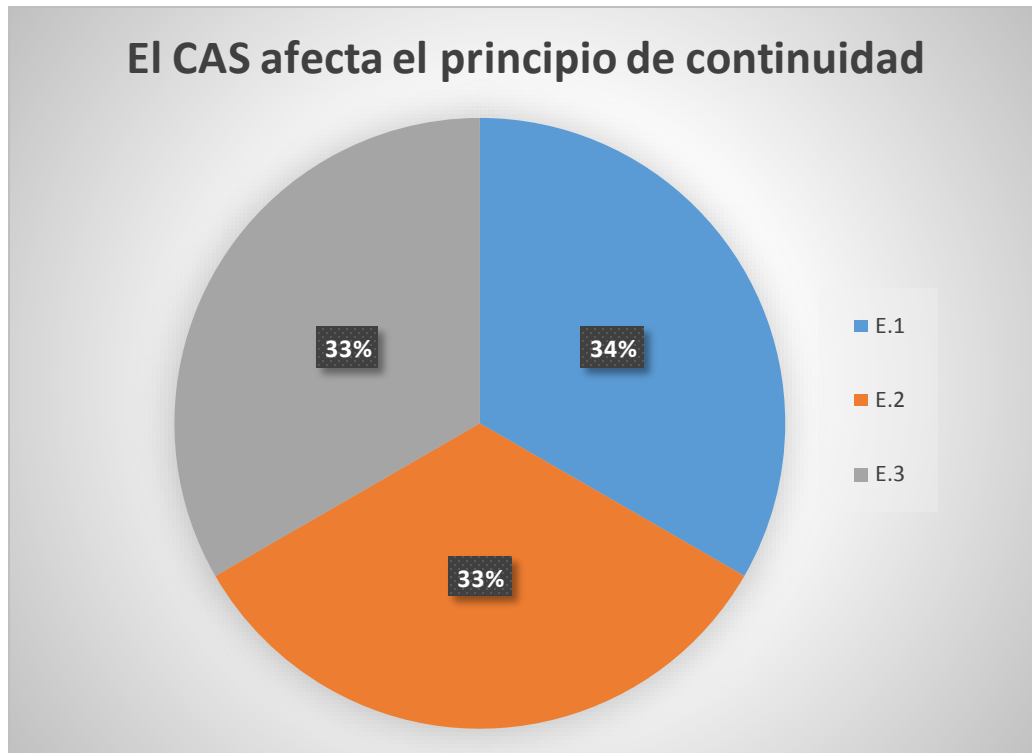
### III. RESULTADOS

P1. Considera que el CAS afecta el principio de continuidad, y porque?	
RESPUESTAS	IDEA PRINCIPAL
E.1: El Principio de Continuidad, Si se produce una contratación CAS valida, se afecta el principio de continuidad, Se entiende que habrá una contratación cas valida cuando hay requerimiento de la entidad usuaria por necesidad de servicio de carácter temporal, previsión presupuestaria y concurso público, entonces la prestación del servicio se sujetara a los términos del contrato y al agotarse su objeto por haberse satisfecho el servicio en el plazo acordado o en el plazo de la renovación, no habrá mayor afectación.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se afecta el principio de continuidad</li> <li>2. La contratación cas valida cuando hay requerimiento.</li> <li>3. la prestación del servicio se sujetará a los términos del contrato</li> </ol>
E.2: EL principio de continuidad si se ve afectado por el cas, cuya dinámica se ve en su temporalidad, es por ello que en el D. L 728 y 276, son regímenes continuados el cual, si se ve afectados y debe darse su reposición, en cambio el cas no tiene una protección directa es por ello que sin duda se afectaría el principio de continuidad, sin embargo, con el tiempo transcurrido los principios seguirán siendo afectados entre ellos el principio de continuidad.	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. EL principio de continuidad si se ve afectado por el cas.</li> <li>5. se ve afectados y debe darse su reposición,</li> <li>6. el cas no tiene una protección directa es por ello que sin duda se afectaría el principio de continuidad</li> </ol>
E.3: El cas es un contrato especial por lo tanto los principios, tanto como el principio de continuidad, si se ve afectados por el cas, respecto a su continuidad, no tiene estabilidad de entrada ni de salida porque su contrato no tiene vocación de permanencia, claramente se afecta este principio dentro del régimen especial como es el cas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. El principio de continuidad, si se ve afectados por el cas, respecto a su continuidad.</li> <li>8. Claramente se afecta este principio dentro del régimen especial como es el cas.</li> </ol>

**P1. Considera que el CAS afecta el principio de continuidad, y porque?**

E.1. = Si se determinan que si se afecta el principio de continuidad.

E.2 y 3 = Si se determinan que si se afecta el principio de continuidad.



De los datos obtenidos encontramos que el entrevistado 1 = 34%, siendo que los entrevistados 2 y 3 concuerdan en un 33% haciendo un total de 100% en los cuales el principio de continuidad se ve afectado por el CAS.

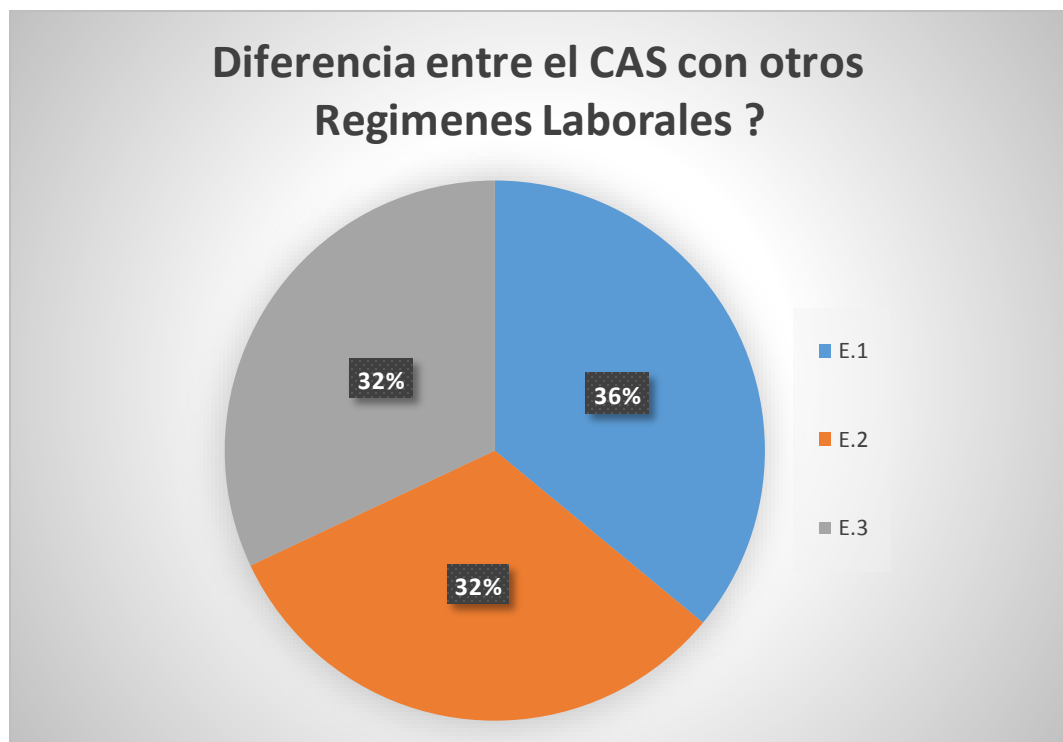
1. ¿Cree usted que se da una diferencia entre el Cas y otros regímenes laborales?	
RESPUESTAS	IDEA PRINCIPAL
E.1: Se trataría de una vulneración del CAS frente a los regímenes que se refiere la propia ley cas, y que precise que no corresponde al cas, siendo que corresponde al D.L. 276 y D.L.728, son mucho más ventajosos en relación a los derechos laborales que reconocer el régimen cas, de ahí que se haya emitido la ley de eliminación progresiva del CAS.	<p>9. Una vulneración del CAS frente a los regímenes que se refiere la propia ley cas</p> <p>10. Son mucho más ventajosos en relación a los derechos laborales que reconocer el régimen cas</p>
E.2: La existencia de rasgos diferenciadores, el contrato caso es un contrato con menores derechos, El TC a determinada su naturaleza como un contrato laboral, esto se justificaría con un contrato temporal, los trabajadores del estado deben tener una protección de derechos, al igual que los otros regímenes pues si existe una diferencia de trato legislativa en la precariedad de servicios que presta cada régimen, ha pasado el tiempo y seguimos en tratos distintos, entonces estamos en un estado de cosas constitucionales porque aún no salimos de la temporalidad en la que sigue el Cas.	<p>11. El contrato caso es un contrato con menores derechos.</p> <p>12. Los trabajadores del estado deben tener una protección de derechos.</p> <p>13. Si existe una diferencia de trato legislativa, en la precariedad de servicios que presta cada régimen</p>
E.3: La progresividad del cas es diferente al 276 y 728 son ventajosos toda vez que se tiene más derechos, las causas objetivas es que la discriminación por ser del estado, en comparación si resulta lesivo en los beneficios y tutela con los otros regímenes, se debe tener en cuenta que el cas se busca la inconstitucional pero se dio la constitucionalidad porque es del estado, entonces desde ese punto el cas es un tema delicado pero no debería ser así sabiendo que se tiene otros regímenes laborales mejores tutelados.	<p>14. La progresividad del cas es diferente al 276 y 728, son ventajosos toda vez que se tiene más derechos.</p> <p>15. En comparación si resulta lesivo en los beneficios y tutela con los otros regímenes</p> <p>16. El cas es un tema delicado, pero no debería ser así sabiendo que se tiene otros regímenes laborales mejores tutelados.</p>



**P. 2 Cree usted que se da una diferencia entre el Cas y otros regímenes laborales**

**E.1** = determina que existe una diferencia entre el CAS con otros regímenes laborales.

**E.2 y 3** = Se determina que existe una diferencia entre el CAS con otros regímenes laborales.



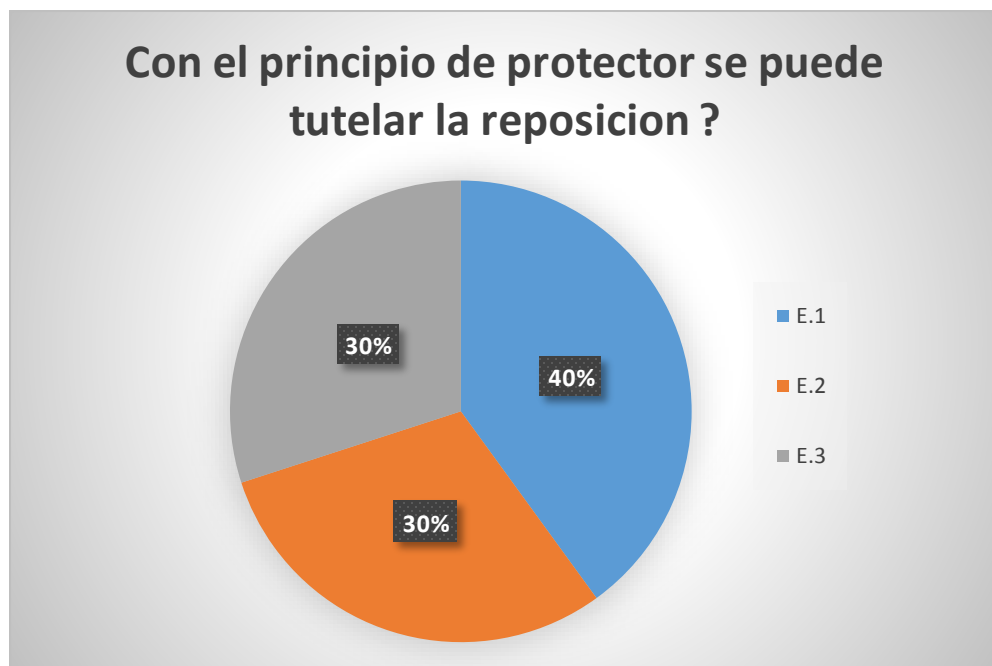
De los datos obtenidos encontramos que el entrevistado 1 = 36%, siendo que los entrevistados 2 y 3 concuerdan en un 32% haciendo un total de 100% en los cuales el existe una diferencia entre el CAS y otros regímenes laborales.

<b>2. Con el principio protector calificado que tiene la madre gestante, el discapacitado que trabaja, pueden ser tutelados dentro del cas con la reposición?</b>	
<b>RESPUESTAS</b>	<b>IDEA PRINCIPAL</b>
<p><b>E.1:</b> Si considera que habría una situación de inequidad respecto de aquellos que son madres gestantes o discapacitados que laboran en una entidad estatal sujetos a una contratación cas a los que se les deja de renovar si contrato o pone fin a mismo, a pesar de que subsiste de contar con sus servicios temporales, en una clara violación del principio protector que establecer una tutela reforzada a estos trabajadores, de tal forma que se le aparta del centro de su trabajo en razón a su condición.</p> <p>Por tanto si sería factible brindarles tutela restitutoria por el periodo de subsistencia, de la necesidad temporal del servicio.</p>	<p>17. Si considera que habría una situación de inequidad respecto de aquellos que son madres gestantes o discapacitados que laboran</p> <p>18. los que se les deja de renovar su contrato o pone fin a mismo, a pesar de que subsiste de contar con sus servicios temporales.</p> <p>19. Una clara violación del principio protector que establecer una tutela reforzada a estos trabajadores</p>
<p><b>E.2:</b> El principio protector frente a la madre gestante y el discapacitado, tienen una protección reforzada, se basan en la existencia de normas expresas que regulan frente al despido, tenemos una norma expresa por despido frente al embarazo, entonces un trabajador pasado el periodo de prueba obtiene una protección a la reposición, pero en el contrato cas no obtienen esta protección reforzada, sin embargo tratándose del despido derivado se tendría que dar una solución ordinaria o constitucional, hasta ahora esa intervención no se ha producido porque tenemos una judicatura conservadora por los derechos.</p>	<p>20. El principio protector frente a la madre gestante y el discapacitado, tienen una protección reforzada.</p> <p>21. Norma expresa por despido frente al embarazo, entonces un trabajador pasado el periodo de prueba obtiene una protección a la reposición</p> <p>22. Protección reforzada, sin embargo tratándose del despido</p>
<p><b>E.3:</b> No existe reposición para los trabajadores como la madre gestante y el adolescente porque en el régimen cas no existe la reposición, sin embargo, se debería establecer un parámetro de tutelar la restitución y poder obtener una protección específica para los trabajadores, quizá por la naturaleza del contrato.</p>	<p>23. No existe reposición para los trabajadores como la madre gestante y el adolescente</p> <p>24. Establecer un parámetro de tutelar la restitución.</p>

**P3. ¿Con el principio protector calificado que tiene la madre gestante, el discapacitado que trabaja, pueden ser tutelados dentro del cas con la reposición?**

**E.1** = Si se determina que con el principio protector se puede tutelar la reposición.

**E.2 y 3** = No se determina que con el principio protector se puede tutelar la reposición.



De los datos obtenidos encontramos que el entrevistado 1 = 40%, siendo que los entrevistados 2 y 3 concuerdan en un 30% haciendo un total de 100% en los cuales se determina que con el principio protector se puede tutelar la reposición.

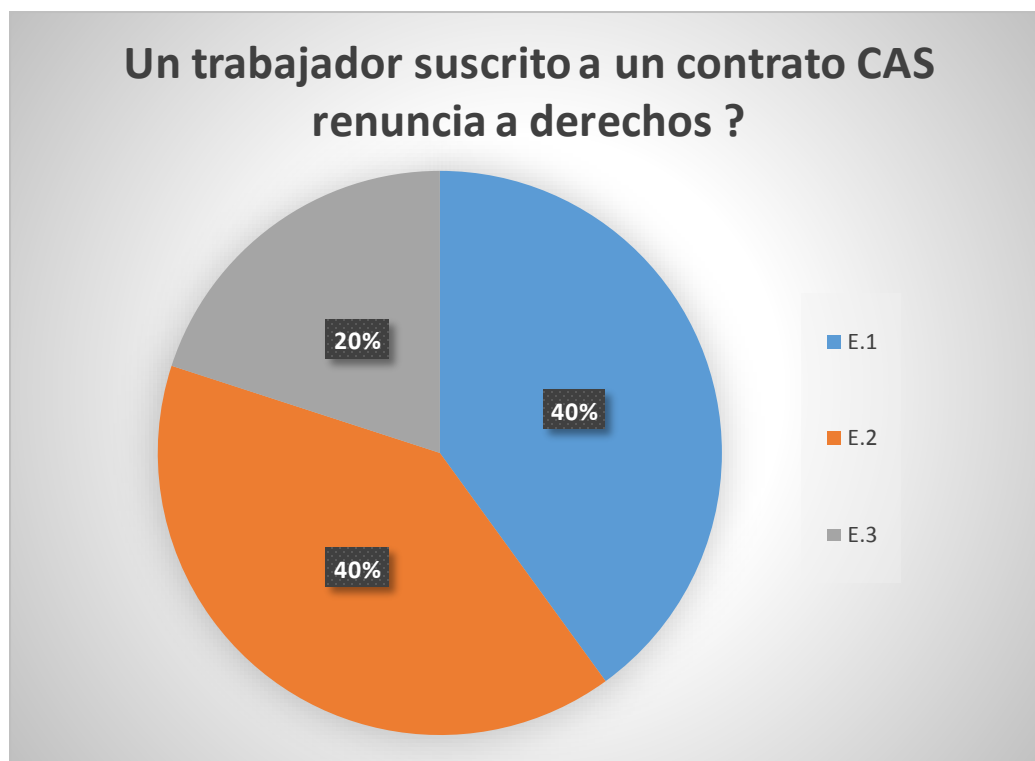
.

3. ¿Un trabajador suscrito a un contrato cas renuncia a derechos?	
RESPUESTAS	IDEA PRINCIPAL
E.1: Si la contratación cas es válida conforme se ha expresado en forma precedente no hay renuncia de derecho.	25. la contratación cas es valida
E.2: Si se produce la renuncia de al menos derechos que pueden tener los trabajadores sujetos al contrato Cas, entonces si bien es cierto, los otros regímenes laborales tienen más derechos que el contrato administrativo de servicios.	<p>26. Si se produce la renuncia de al menos derechos que pueden tener los trabajadores</p> <p>27. Tienen más derechos que el contrato administrativo de servicios.</p>
E.3: Para renuncia a algo se tendría que tener, no hay renuncia de derechos en todo caso serio una reducción de derecho en el régimen cas, ahí una desregulación, el tercero como el estado debería parametrar el sentido que los trabajadores de este régimen pueden obtener derechos y ser tutelados.	<p>28. Hay renuncia de derechos en todo caso serio una reducción de derecho en el régimen cas</p> <p>29. Parametrar el sentido que los trabajadores de este régimen pueden obtener derechos y ser tutelados.</p>

**P4. ¿Un trabajador suscrito a un contrato CAS renuncia a derechos?**

**E.1 y 2** = Si se determina que el trabajador suscrito a un contrato CAS renuncia a derechos.

**E. 3** = No se determina que el trabajador suscrito a un contrato CAS renuncia a derechos.



De los datos obtenidos encontramos que los entrevistados 1 y 2 concuerdan en un 40%, siendo que el entrevistado 3 en un 20% haciendo un total de 100% en los cuales se determina que el trabajador suscrito a un contrato CAS renuncia a derechos.

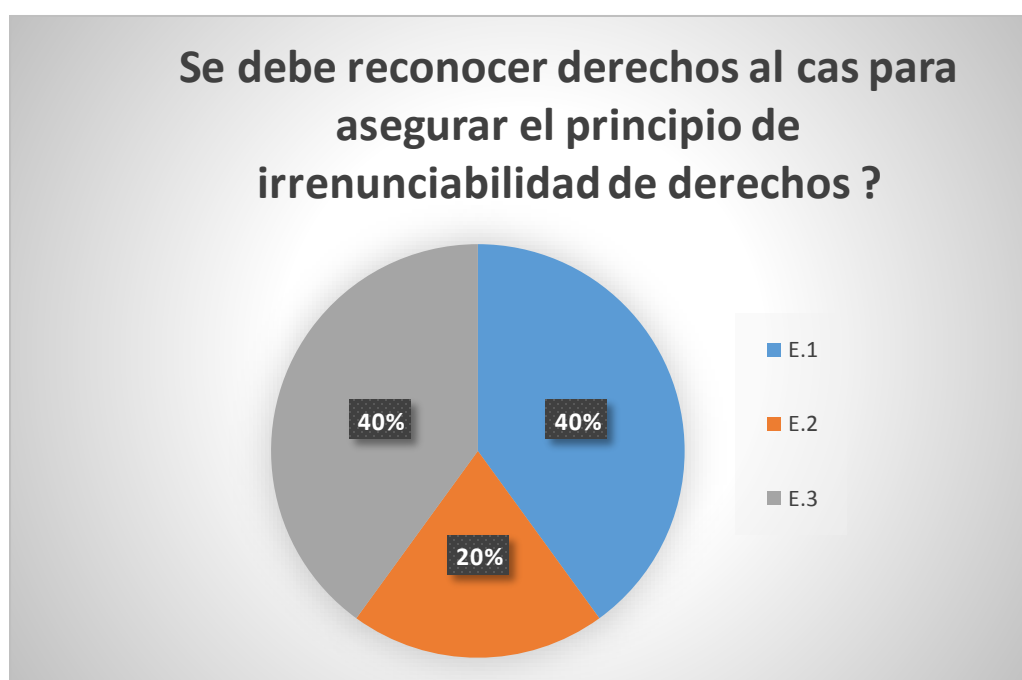
<b>4. Cree que se le debe reconocer derechos al cas para asegurar el principio de irrenunciabilidad de derechos?</b>	
<b>RESPUESTAS</b>	<b>IDEA PRINCIPAL</b>
E.1: Si, se debe reconocer derechos, conforme al principio de irrenunciabilidad, siendo la tutela del trabajador que le permite que no pueda tomar la renuncia de sus derechos, pues en todo caso se debería eliminar el cas conforme la ley correspondiente	30. Si, se debe reconocer derechos, conforme al principio de irrenunciabilidad.
E.2: El principio de irrenunciabilidad de derechos solamente se active cuando participa la actividad de un derecho al trabajador contra sus propios actos, el cas tiene los derechos que el legislador le a asignado, debe haber una conexión entre reconocer más derechos y poder asegurar que el trabajador no dispongo de la renuncia de estos derechos obtenidos dentro del cas.	<p>31. El principio de irrenunciabilidad de derechos solamente se active cuando participa la actividad de un derecho al trabajador</p> <p>32. Mas derechos y poder asegurar que el trabajador no dispongo de la renuncia de estos derechos</p>
E.3: Si justamente en el 2010 con la ley progresiva del cas, se suponía que iba a ver un incremento de derechos del cas, no solo en gratificaciones sino en la vacación, en tanto el trabajador cas realice una actividad similar a los regímenes laborales, recién ahí se debe ver la disponibilidad de los derechos que tengan los trabajadores del régimen cas	<p>33. Si justamente en el 2010 con la ley progresiva del cas</p> <p>34. El trabajador cas realice una actividad similar a los regímenes laborales,</p>

**P5. ¿Cree que se le debe reconocer derechos al cas para asegurar el principio de irrenunciabilidad de derechos?**

**E.1** = Si se determina que se le debe reconocer derechos al cas para asegurar el principio de irrenunciabilidad de derechos.

**E.2** = No se determina que se le debe reconocer derechos al cas para asegurar el principio de irrenunciabilidad de derechos

**E.3** = Si se determina que se le debe reconocer derechos al cas para asegurar el principio de irrenunciabilidad de derechos.



De los datos obtenidos encontramos que el entrevistado **1** en un 40%, el entrevistado **2** en un 20% y el entrevistado **3** en 40%, haciendo un total de 100% en los cuales se determina que se le debe reconocer derechos al cas para asegurar el principio de irrenunciabilidad de derechos.

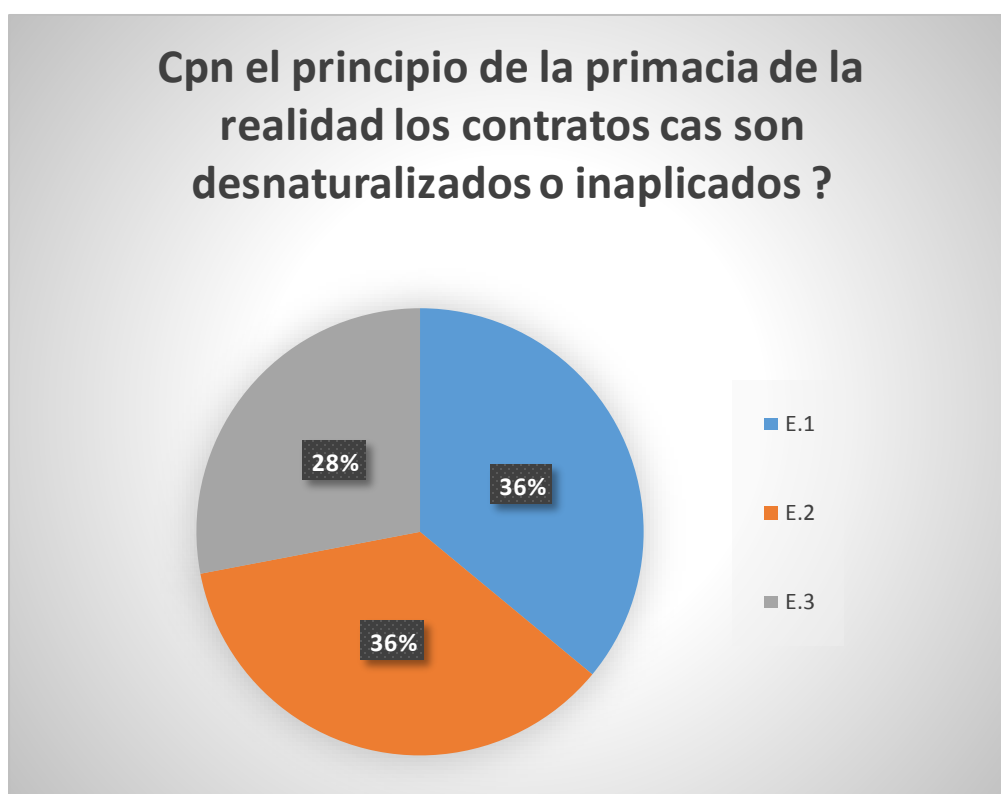
5. ¿Con el principio de la primacía de la realidad los contratos cas son desnaturalizados o inaplicación? ¿porque?	
RESPUESTAS	IDEA PRINCIPAL
E.1: El Principio de primacía de la realidad permite establecer si una contratación CAS esta desnaturalizada, por tanto la aplicación de este principio permite establecer si un contrato CAS esta desnaturalizados, esto es por ejemplo si detrás de su celebración formal existe un contrato de trabajo de duración indeterminado dentro del régimen laboral de la actividad privada como ocurre en el caso de los trabajadores obreros municipales que son contratados para realizar actividades de naturaleza permanente de la entidad.	<p>35. El Principio de primacía de la realidad permite establecer si una contratación CAS esta desnaturalizada</p> <p>36. Un contrato de trabajo de duración indeterminado dentro del régimen laboral</p>
E.2: Con el principio de primacía de la realidad, es válido que se podría acertar la validez de la desnaturalización es común en el derecho laboral, por ejemplo el contrato de locación de servicios se desnaturaliza por un contrato de trabajo, el contrato cas también se desnaturaliza porque es un contrato de menor grado de protección, en una entidad del estado el cas se utiliza con fines defraudatorios, la ley 1057 no tiene ninguna norma de desnaturalización eso no quiere decir que no se produce, sino que se da en la casuística en la jurisprudencial, existen casos en el que se a intentado la desnaturalización del cas.	<p>37. Con el principio de primacía de la realidad, es válido que se podría acertar la validez de la desnaturalización</p> <p>38. Una entidad del estado el cas se utiliza con fines defraudatorios,</p>
E.3: La desnaturalización del cas no se da sino solamente, cuando se trate de una empresa del estado, más que todo se daría una inaplicación del caso, por tanto se resta la validez del caso por tanto no se produciría lo que el TC ya ha determinada, señalar que el cas es un régimen que no se podría desnaturalizar sino en el fondo se daría una inaplicación, por tanto el cas es nace por sustitución pero ahora se desarrolla por concurso público, la primacía de la realidad no resulta como herramienta de utilidad para tocar un caso de desnaturalización del contrato administrativo de servicios.	<p>39. La desnaturalización del cas no se da sino solamente, cuando se trate de una empresa del estado</p> <p>40. Es un régimen que no se podría desnaturalizar sino en el fondo se daría una inaplicación</p>



**P6. ¿Con el principio de la primacía de la realidad los contratos cas son desnaturalizados o inaplicación? ¿porque?**

**E.1 y 2** = Si se determina que con el principio de la primacía de la realidad los contratos cas son desnaturalizados o inaplicados el trabajador suscrito a un contrato cas renuncia a derechos.

**E. 3** = No se determina que con el principio de la primacía de la realidad los contratos cas son desnaturalizados o inaplicados el trabajador suscrito a un contrato cas renuncia a derechos.



De los datos obtenidos encontramos que los entrevistados 1 y 2 concuerdan en un 36%, siendo que el entrevistado 3 en un 28% haciendo un total de 100% en los cuales se determina que con el principio de la primacía de la realidad los contratos cas son desnaturalizados o inaplicados el trabajador suscrito a un contrato cas renuncia a derechos.

## Cuadros estadísticos

Principios	Códigos
El principio de continuidad	1,4,5,6,7 = 34%,33% y 33%
Diferencia del Cas	9,10,13,15,16 = 36%, 32% y 32%
Principio protector	17,19,20,21,24 = 40%, 30% y 30%
Renuncia a derechos	26,28,29 = 40%, 40% y 20%
Principio de irrenunciabilidad de derechos	30,31,32 = 40%, 20 % y 40%
Principio de la primacía de la realidad	35,37,39 = 36%, 36% y 28%

## IV. DISCUSIÓN

- Identificar los principios del derecho de trabajo que afecta la aplicación del contrato administrativo de servicio.

El principio vulnerado es primacía de continuidad, puesto que los expertos señalan que la mayoría de entidades públicas utilizan de manera no controlada dicho principio, estos hallazgos coinciden con la investigación realizada por Fernando Ruiz. (2016), donde identificó que el principio de la primacía de la realidad recoge como propósitos inmediato y mediano el reconocimiento de la verdadera relación laboral y la tutela de la dignidad del trabajador, es así que con este principio determinado se podría acertar la validez de la desnaturalización o inaplicación afectado por el contrato administrativo de servicios.

- Analizar los principios del derecho de trabajo que afecta la aplicación del contrato administrativo de servicios tales como, el principio protector, de primacía de la realidad, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, principio de continuidad y el principio de igualdad.

El principio con mayor nivel de afectación es el principio de continuidad, dado que el trabajador es el más afectado siendo que en el cas no existe una reposición o una manera de restitución con la tutela de este principio, además, estos resultados son similares a los encontrados por Fernando Vargas. C. (2015) dado que el identificó los factores que influyen para la contratación en diversos regímenes laborales del trabajador y posterior análisis dicho principio respecto que el cas no tiene una protección directa es por ello que sin duda se afectaría el principio de continuidad

- Realizar entrevistas a tres especialistas respecto a la problemática de los principios del derecho de trabajo que afecta la aplicación del contrato administrativo de servicios.

Las encuentra realizadas a los expertos, permitió identificar, y analizar los principios, puesto que los señores en determinaron su punto de vista señalando al tema central de la investigación como son los principios afectados, Además, la encuesta se relaciona con la investigación realizada por los expertos al señalar que el cas es un contrato vulnerado en todo sentido respecto a que los otros regímenes laborales son más ventajosos en los derechos, muy distinto al cas que se afecta todos los principios primordiales de derecho laboral que todo trabajador cas se le debería otorgar.

## **V. CONCLUSIONES**

- Se logró determinar que los principios del derecho de trabajo tanto como el Principio protector, de Primacía de la realidad, el Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, Principio de continuidad y el Principio de igualdad serian afectados por el contrato administrativo de servicios.
- Los principios identificados con mayor afectación del CAS, según los expertos, se da en la vulneración del principio de continuidad tanto como el principio protector y el principio de la primacía de la realidad,
- Se analizó que el principio protector, de primacía de la realidad, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, principio de continuidad y el principio de igualdad, principios del derecho laboral que fueron directamente afectados por el contrato administrativo de servicios.
- Las entrevistas realizadas, permitieron conocer la problemática y realidad desarrollado en la afectación que produce el contrato administrativo de servicios en los puesto que los expertos que cotidianamente analizan para los

emblemáticos casos plasmados en la jurisprudencia como un hito de principios vulnerados o afectados por tan enmendado contrato administrativo de servicios.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda que los contratos CAS, deben ser revisados en base al principio más vulnerado por el contrato administrativo de servicios, el principio de continuidad.
- El estado debe aprobar nuevas leyes en materia laboral, asociados al contrato administrativo de servicios para poder fortalecer el mismo y en su oportunidad otorgar más derechos laborales.
- Realizar una investigación de contratos CAS en un determinado periodo de tiempo para asegurar así que no se siga produciendo afectación a los principios laborales.
- Implementar normativas y dar prioridad a la permanencia del CAS para diseñar que en un futuro se puedan reconocer más derechos laborales para asegurar así que la balanza no siga inclinándose a la parte más fuerte como lo es el estado.

## **VII. PROPUESTA**

El fortalecimiento del contrato administrativo de servicio en base al cumplimiento del principio de continuidad para dar prioridad a los efectos que produce el resarcimiento de la causal de reposición de los trabajadores, entre ellos, la madre gestante, el invalido y el adolescente, para poder comprender la indemnización por el despido arbitrario. (Fuente: Elaboración Propia).

## REFERENCIAS

- Blancas Bustamante, Carlos (1994) Los derechos laborales y la estabilidad del trabajo en la constitución de 1993. Lima – Comisión andina de juristas.
- Bozo Pro, Guillermo (1994). Los principios del Derecho del Trabajo en la nueva constitución, Asesoría Laboral, 37 Lima - Perú.
- Martín Valverde, Antonio & Joaquín García Murcia. (1991) Derecho del Trabajo, Madrid.
- Neves Mujica, Javier (2009) Principales objeciones al contrato administrativo de servicios. Foro jurídico. Lima Perú.
- Neves Mujica, Javier (2009) “Introducción al derecho de Trabajo”. Lima Perú.
- Pla Rodríguez, Américo (1998) “Los principios del derecho del trabajo. Buenos Aires: Depalma.
- Casación Laboral N° 38 – 2012 La Libertad, recuperado el 20.10.18, Trujillo - Perú.

## ANEXOS

### Apéndice 1

#### GUIA DE ENTEVISTA SOBRE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO QUE AFECTA LA APLICACIÓN DEL CAS.

**FECHA:**..... **HORA:**.....

**LUGAR:**.....

**ENTREVISTADOR:** Oscar Dante Bacilio Aredo.

**ENTREVISTADO:**

**EDAD:**..... **GENERO:**..... **PUESTO:**.....

**DIRIGUIDO:** ESPECIALIASTAS EN DERECHO LABORAL.

**INSTRUCCIONES:** Leer detenidamente cada interrogante y responder desde su experiencia, conocimiento, opinión, con claridad y veracidad.

#### PREGUNTAS

1. Considera que el CAS afecta el principio de continuidad, y porque?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ¿Cree usted que se da una diferencia entre el Cas y otros regímenes laborales?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. **¿Con el principio protector calificado que tiene la madre gestante, el discapacitado que trabaja, pueden ser tutelados dentro del cas con la reposición?**

.....

.....

.....

.....

.....

4. **¿Un trabajador suscrito a un contrato cas renuncia a derechos?**

.....

.....

.....

.....

.....

5. **¿Cree que se le debe reconocer derechos al cas para asegurar el principio de irrenunciabilidad de derechos?**

.....

.....

.....

.....

.....

6. **¿Con el principio de la primacía de la realidad los contratos cas son desnaturalizados o aplicación? ¿porque?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO:** LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO Y SU AFECTACION POR LA APLICACIÓN DEL CAS.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO	POBLACION MUESTRA
¿Qué Principios del Derecho del Trabajo afecta la aplicación del CAS?	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar los principios del Derecho de Trabajo que afecta la aplicación del Contrato Administrativo de Servicios.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>Verificar los principios del derecho de trabajo que afecta la aplicación del contrato administrativo de servicio</p> <p>Analizar los criterios sobre la aplicación del contrato administrativos de servicios.</p>	<p>Los principios del derecho del Trabajo que afecta la aplicación del CAS son el principio de protector, de primacía de la realidad, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales otros, a establecer de la investigación.</p>	<p>Los principios del derecho de trabajo.</p> <p>La aplicación del Contrato Administrativo de Servicio.</p>	<p>Descriptivo</p> <p>No experimental</p>	<p><b>Población</b></p> <p>Especialistas que se pronuncien sobre la aplicación del contrato administrativos de servicios.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>Aleatoria:</p> <p>Empleando entrevistas</p>